

Eti Nurhayati

# 6. Motif Economic & Non-Ekonomic...pdf

Sources Overview

14%

OVERALL SIMILARITY

1	www.scribd.com	7%
2	ecampus.iainbatusangkar.ac.id	5%
3	repository.syekhnurjati.ac.id	<1%
4	eprints.umm.ac.id	<1%
5	journal.unair.ac.id	<1%
6	www.ejournal-s1.undip.ac.id	<1%
7	daftarmags.ir	<1%
8	opc.ul.hirosaki-u.ac.jp	<1%
9	cittacittaku.blogspot.com	<1%
10	ulyabookstore.com	<1%
11	www.coursehero.com	<1%
12	www.umpwr.ac.id	<1%

Excluded search repositories:

- Submitted Works

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography

Excluded sources:

- None







*Batusangkar International Conference II, October 14-15 2017*

---

## 2 Islamic Economic Development: Opportunities and Challenges in Global Economic Competition

Proceeding: Batusangkar International Conference II Graduate Programme of IAIN Batusangkar

Batusangkar, October 14 - 15, 2017

Cet 1.-Batusangkar: IAIN Batusangkar Press, 2017

vi + 349 hlm. ; 21 x 29,7 cm

ISBN : 978-602-329-072-7

@2017 by IAIN Batusangkar Press

1. 3 Judul

Hak cipta dilindungi Undang-undang

Cetakan Pertama, November 2017

### **Reviewers**

3 Dr. Suswati Hendriani, M.Pd., M.Pd.

Dr. Rizal, M.Ag.

Dr. Ulya Atsani, SH., M.Hum.

### **Editors**

Marhen, S.Sos.I., M.Pd.I

### **Perwajahan Isi & Penata Letak**

Marhen

### **Desain Cover**

Idham Khalid

### **Penerbit**

IAIN Batusangkar Press, 2017

Kampus 2 IAIN Batusangkar

Jl. Sudirman No. 137 Kuburajo, Lima Kaum Batusangkar, Sumatera Barat 27213

Telp : (0752) 71150, 574221, 574227, 71890, 71885.

Fax : (0752) 71879

Web : [www.iainbatusangkar.ac.id](http://www.iainbatusangkar.ac.id)

e-mail : [stainbsk.press@gmail.com](mailto:stainbsk.press@gmail.com)

2	The development of the role of zakat funds, infak, alms and waqf towards The growth of IKNB	
	<i>Elimartati</i> .....	155
2	Study of economic empowerment program through cooperative empowerment Program, umkm, in globalization era in West Sumatera	
	<i>Eliza, Rina Susanti</i> .....	165
	Motif Ekonomi dan Non-Ekonomi di Balik Motivasi Berprestasi pada Perempuan Karir	
	<i>Eti Nurhayati</i> .....	173
2	Dilemma of <i>Merantau</i> in Minangkabau Customary Life on Ulayat Land	
	<i>Farida Arianti</i> .....	183
2	Sharia Compliance on Customers' Decision to Save In Shariah Bank Study on Customers At A Branch Office of Bank Syariah Mandiri in Batusangkar	
	<i>Gampito, Afridawati</i> .....	191
	Buying And Selling Of Najasiy In Modern Advertising	
	<i>Hafizzullah</i> .....	201
2	Religious Commodification to Increase Public Welfare Through Tourism Halal in Indonesia	
	<i>Herlina Yustati, Lucy Auditya, Yetti Afrida Indra, Yunida Een Fryanti, Evan Stiawan...</i>	209
2	Marketing Strategy of Tabungan Wadi'ah at PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek	
	<i>Himyar Pasrizal, Fitria Zahara, Afrian Raus</i> .....	217
	Baitul Maal Wat Tamwil In Regulation (Easy Or Difficult)	
	<i>Ifelda Ningsih, Irma Sryani, Sulastrri Caniago</i> .....	225
2	Values Underlying Work Ethic of Rubber Farmers of Dayak Bakumpai Tribe	
	<i>Jirhanuddin</i> .....	233
	Syariah Banking In The Level of Islamic Values (Hope and Fact)	
	<i>Khairina, Rahmat Kurnia</i> .....	249
	Riba in the Perspective of Muhammad Syahrur (A Methodological Review)	
	<i>Nofialdi</i> .....	257
2	Building People's Economic Empowerment in Shari'ah Constellation: An Overview of The Role of Zakat At The Micro And Macro Levels	
	<i>Rizal Fahlefi</i> .....	263
2	Empowerment of Household Mothers Through Training Activities And Organic Vegetable Seeds Cultivation In Malang City	
	<i>Sopiah</i> .....	269
	Implementation of <i>Maqashid Shariah</i> in social responsibility Corporate in Sharia Banks	
	<i>Sri Adella Fitri, Ramadanis</i> .....	283
2	Implementation and Development of Dual Banking in Indonesian Banking System	
	<i>Sri Yunarti</i> .....	289



## THE ECONOMIC AND NON-ECONOMIC MOTIVES BEHIND THE NEED FOR ACHIEVEMENT OF CAREER WOMEN

Eti Nurhayati

IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
etinoorhayatie09@gmail.com. etinurhayati@syekhnurjati.ac.id.  
HP. 085923115081

### ABSTRACT

*Women with careers, and especially those who already married, are almost always in a marginal position. This research is a case study at IAIN Cirebon, using a qualitative descriptive method. This study concluded: (1) The economic motive of career women mostly claimed not to be the main thing. (2) The non-economic motives of women in careers are varied: increase experience, increase self-esteem, apply the knowledge and skills, carry out the mandate, undergo a gradually flowing career, to be free from domestic rush, supported by husband, and motivated children. (3) Causal factors to need for achievement of women's career: the role of wife only as an additional supporter of the husband's economy, the energy, the mind, and the time are divided into domestic affairs and career, less confident, lack of support of husband and family, and work climate is less to the success of women's career.*

**Key Words:** <sup>2</sup> The economic and non-economic motives, need for achievement, career women.

### PENDAHULUAN

S eiring dengan makin tingginya taraf pendidikan yang dicapai oleh sebagian kaum perempuan dan makin terbukanya kesempatan karir untuk perempuan, partisipasi kaum perempuan dalam berkarir makin meningkat. Di kalangan perempuan dewasa yang terdidik sekarang ini hampir selalu berpikiran dan bercita-cita untuk berkarir, tidak sekedar merencanakan untuk berumah tangga. Kaum perempuan terdidik mulai menyadari bahwa potensi yang dimilikinya tidak berbeda jauh dengan kaum laki-laki sebayanya. Segala ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat dipelajari oleh laki-laki, mampu dipelajari juga oleh perempuan. Apa yang dapat dikerjakan oleh laki-laki, mampu dikerjakan pula oleh perempuan, apalagi jika jenis pekerjaan itu tidak hanya mengandalkan otot dan kekuatan fisik. Kompetisi dalam dunia pendidikan antara siswa dan siswi atau antara mahasiswa dan mahasiswi, hampir berimbang pencapaiannya, bahkan banyak perempuan mampu mengalahkan laki-laki dalam memperoleh prestasi akademik. Jumlah mahasiswi yang memperoleh prestasi "cumlaude" makin meningkat. Kompetisi dalam dunia karirpun, banyak perempuan berhasil memperebutkan formasi karir, meski setelah formasi tersebut diperoleh, umumnya perempuan "tertinggal" prestasi karirnya dibanding laki-laki seangkatan atau di bawahnya. Hal tersebut disinyalir karena ada perbedaan motivasi berprestasi antara perempuan dan laki-laki dalam karir.

Motivasi berprestasi (*need for Achievement* atau disingkat *n-Ach*) adalah dorongan di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi (McClelland dalam Schustack, 2006). Lebih tegas Robbins (2003) menyatakan: dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan tugas lebih efisien daripada sebelumnya. Menurut McClelland (Hasibuan, 2003), *need for achievement* sebagai daya penggerak yang memotivasi semangat kerja.



Berdasarkan beberapa pengertian di atas, jelas bahwa motivasi berprestasi itu penting dimiliki oleh setiap orang untuk menentukan arah yang lebih tinggi, lebih jauh, dan desakan yang lebih kuat sehingga individu bekerja lebih optimal.

Menurut McClelland (Mullins, 1993), orang dengan motivasi berprestasi yang tinggi dalam karir, memiliki karakteristik: memilih tugas-tugas yang memiliki tingkat kesulitan moderat yang bertujuan agar berprestasi, memilih tanggung jawab bekerja sendiri daripada bekerja dalam tim, memiliki kebutuhan akan umpan balik yang jelas dari tugas yang telah diselesaikannya dari rekan kerja atau atasan, serta lebih inovatif.

Motivasi berprestasi perempuan dalam karir cukup tinggi saat belum berumah tangga, namun ketika sudah berumah tangga, banyak perempuan karir mulai mendefinisikan ulang untuk melaksanakan antara tugas karir dan tugas rumah tangganya. Seolah-olah kedua kaki perempuan yang sudah berumah tangga berpijak di dua dunia, satu kaki berada di rumah dan kaki lain di luar rumah, sehingga kurang optimal melaksanakan kedua tugas tersebut.

Bahkan disinyalir bukan hanya perempuan yang sudah berumah tangga yang motivasi berprestasinya rendah, tetapi umumnya perempuan, yang lajang sekalipun, memiliki motivasi berprestasi yang lebih rendah dalam karir dibanding laki-laki, seperti temuan penelitian Kaufmann & Richardson (Matlin, 1987): Perempuan tidak terlalu termotivasi untuk berprestasi seperti laki-laki. Perempuan berusaha mencegah agar tidak sukses karena kesuksesan sering mendatangkan ketidakbahagiaan.

Berdasarkan temuan penelitian di atas, motivasi berprestasi pada perempuan tidak setinggi laki-laki, salah satu faktor penyebabnya masih banyak perempuan yang meragukan kemampuannya. Akibatnya, mobilitas mereka sering terhambat oleh adanya prasangka tersebut. Anggapan bahwa laki-laki lebih produktif dan lebih kompeten, masih banyak dianut dalam masyarakat.

Sebenarnya perbedaan dalam memiliki rasa kompeten (*sense of competence*) merupakan hasil dari proses sosialisasi awal dalam keluarga, di mana anak laki-laki mengalami sosialisasi yang lebih keras daripada anak perempuan, sehingga anak perempuan perasaan kompetennya lebih kecil daripada anak laki-laki, sebagaimana dinyatakan oleh Maccoby & Jacklin dan Smith (Giele, 1979: 258) sebagai berikut:

*Small innate differences in ability, coupled with the unconscious process of early socialization, may result in a different sense of reward and competence on the part of boys and girls in dealing with the educational system. The boys have a more attention, both positive and negative than girls. They also receive more pressure against sex-inappropriate behavior than girls. Such attention, more demanding, more controlling, yet communicative, appears associated with development of a greater sense of competence. The boys would thus have an advantage.*

Menurut penelitian Shaw & Constanzo (1982), motivasi berprestasi antara perempuan dan laki-laki berbeda karena perbedaan dalam mempersepsi kesuksesan. Laki-laki mempersepsi kesuksesan secara tunggal, tetapi perempuan mempersepsi kesuksesan secara ambigu. Laki-laki tidak kebingungan ketika dihadapkan pada situasi kompetitif karena dianggap sudah seharusnya sukses. Berbeda dengan yang terjadi pada perempuan, umumnya masyarakat kurang menghargai prestasi karir perempuan, karena mereka lebih dituntut agar berperilaku feminin. Akibatnya, perempuan memandang kesuksesan tidak mendatangkan kebahagiaan, sehingga mereka menahan diri untuk sukses (Matlin, 1987). Dengan demikian, pencapaian perempuan dalam berkarir sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut dan ekspektasi sosial yang berbeda antara perempuan dan laki-laki. Santrock (1995) menyatakan, perempuan yang sudah menikah yang berkarir takut akan sukses karena akan berakibat buruk terhadap perkembangan anak dan pernikahannya.



Fenomena yang terjadi di kalangan dosen perempuan di IAIN Syekh Nurjati cukup unik. Berdasarkan penelitian awal melalui wawancara dengan beberapa dosen perempuan, mereka mengaku cukup kompeten melaksanakan tugas-tugas karir dalam bidang <sup>1</sup> *Tri Dharma Perguruan Tinggi*, yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dengan bekal pendidikan yang telah diperolehnya di S2 dan S3 yang setara dengan dosen laki-laki. Meskipun sebagian mereka yang masih usia produktif mengakui, cukup kesulitan membagi waktu dan perhatian untuk melaksanakan tugas karir dan rumah tangga ketika keduanya meminta perhatian yang lebih intens.

Berdasarkan data, hanya ada 5 orang dosen perempuan yang menduduki jabatan Ketua Jurusan dari 24 jurusan yang ada, hanya seorang yang menduduki jabatan wakil dekan, seorang yang menduduki Kepala Lembaga Penjaminan Mutu, dan hanya seorang Guru Besar. Data tersebut menunjukkan, sebagian kecil dosen perempuan hanya mampu menduduki jabatan di jenjang menengah dan hanya segelintir yang mencapai jabatan edukatif tertinggi. Hal tersebut berbeda jauh dengan prestasi yang dicapai oleh dosen laki-laki. Diduga, motivasi berprestasi seseorang dalam karir dipengaruhi oleh adanya motif ekonomi maupun non-ekonomi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini secara umum ingin mengetahui sejauhmana motivasi berprestasi pada perempuan karir di lingkungan IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Dari tujuan umum tersebut diturunkan ke dalam tujuan khusus: (1) untuk mengetahui adakah motif ekonomi dibalik motivasi berprestasi pada perempuan karir, (2) untuk mengetahui apa sajakah motif <sup>11</sup> non ekonomi di balik motivasi berprestasi pada perempuan karir, (3) untuk menggali faktor <sup>11</sup> faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada perempuan karir.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenology, yaitu suatu studi untuk menggali informasi berdasarkan pengalaman subjektif seseorang (Moleong (2015:15)). Pendekatan ini banyak digunakan dalam studi kasus dengan penarikan kesimpulan secara induktif dari fenomena realitas yang terjadi di masyarakat.

<sup>4</sup> Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, di mana hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk deskripsi naratif (bukan angka). Teknik Pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi partisipatif. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif melalui tahapan: (1) Reduksi data, yaitu memilih, merangkum, dan memfokuskan pada hal-hal yang penting; (2) Pengajian data, dilakukan dengan deskripsi naratif; (3) Verifikasi dan penarikan kesimpulan secara induktif dan disepakati oleh partisipan terhadap data hasil wawancara maupun observasi partisipatif. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel disebut partisipan, bukan responden. Partisipan penelitian ini adalah dosen-dosen perempuan di IAIN Syekh Nurjati Cirebon, berjumlah 49 orang yang semuanya sudah berumah tangga.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Motif ekonomi untuk berprestasi pada Perempuan Karir**

Berdasarkan hasil penelitian menemukan, sebagian besar partisipan mengaku bahwa ekonomi tidak merupakan sesuatu yang utama dalam mencapai prestasi karir. Mereka mengakui bahwa dirinya bukan sebagai tulang punggung nafkah rumah tangga, tetapi hanya sebagai suplemen terhadap ketahanan dan kesejahteraan rumah tangga yang menjadi tugas utama laki-laki (suaminya).



Bagi penganut Islam, persepsi perempuan terhadap peran sekunder ekonomi rumah tangga biasanya didasarkan atas pemaknaannya terhadap firman Allah dalam QS.Al-Nisa [4]:34 bahwa **1** Kaum laki-laki (suami) itu **1** *qawwamun* (pemimpin) bagi kaum perempuan (isteri), karena Allah telah melebihkan sebagian mereka atas sebagian lainnya, karena mereka (suami) memberi nafkah (kepada isterinya) sebagian dari harta (penghasilan) mereka (suaminya)".

Memahami teks ayat tersebut, para mufassir berbeda menginterpretasikan. Al-Thabari (1988:57) mengartikan dengan "penanggung jawab (*al-qiyam*)". Ibn Abbas (tanpa tahun: 66) mengartikan dengan "wewenang (*mushallathun*)". Moh. Assad (1980: 109) mengartikan dengan "menjaga sepenuhnya keamanan yang bersifat material maupun non material (*to take full care of*)". **1** Abdullah Yusuf Ali (1993) dengan "pelindung". Dari beberapa penafsiran tersebut dapat diambil kesimpulan, laki-laki sebagai peran utama penanggung jawab, pelindung, dan yang berwenang menjaga sepenuhnya agar terjamin keamanan secara material maupun non material perempuan (isteri)nya.

Menurut **1** Mudhofar Badri (2002: 70) ayat tersebut turun dalam konteks khusus, sehingga lebih tepat menggunakan kaidah ushul fiqh pada kekhususan konteks latar belakang, bukan pada keumuman bunyi teks (*al-'ibrah bi khusus al-sabab la bi 'umumi al-lafdz*). Dalam ayat tersebut tidak menggunakan lafadz "*al-dzakar*" dan "*al-untsa*" tetapi dengan lafadz "*al-rijal*" dan "*al-nisa*", ini untuk menunjukkan bahwa yang dimaksudkan bukan pada jenis kelamin laki-laki atau perempuan, tetapi pada peran fungsional yang dapat dimainkan oleh laki-laki dan perempuan dalam konteks keluarga, sehingga dapat diartikan secara spesifik bahwa *al-rijal* adalah suami, dan *al-nisa* adalah isteri.

Menurut Fazlur Rahman (1983:72) ungkapan: **1** suami adalah *qawwamun* atas isteri karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (suami) atas sebagian lainnya (isteri) disebabkan mereka **1** memberi nafkah dari sebagian harta (penghasilan) mereka (suami)". Artinya, jika seorang isteri di bidang ekonomi dapat berdiri sendiri, baik karena harta yang diperoleh dari warisan orangtuanya maupun hasil usaha sendiri, dan memberikan kontribusi bagi kepentingan rumah tangganya, maka isteri tersebut juga memiliki keunggulan. Menurut Amina Wadud Muhsin (1992: 92), "keunggulan suami yang disebut dalam ayat itu tidak melekat secara otomatis, tetapi bersifat fungsional, yakni selama **1** suami memiliki kriteria dapat memberi nafkah kepada isterinya". Hal ini menunjukkan **1** tidak semua laki-laki memiliki keunggulan, tetapi hanya sebagian laki-laki yang secara fungsional memiliki kriteria dapat memberi nafkah. Artinya, secara implisit keunggulan itu dimiliki pula oleh sebagian perempuan yang secara fungsional dapat memberi kontribusi kepada rumah tangganya, apalagi jika perempuan tersebut menjadi tulang punggung ekonomi rumah tangganya.

Oleh karena itu tidak ada salahnya, jika seorang perempuan mengaku menjadi peran utama ekonomi rumah tangganya, dan dalam realitasnya bisa saja terjadi seperti itu, namun berdasarkan wawancara tidak ada satupun yang menjawab sebagai peran primer ekonomi rumah tangganya.

Hal tersebut dapat dimaklumi, karena para suami dari partisipan sama-sama bekerja, dan sebagian besar di sektor formal, dengan penghasilan relatif cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Dengan demikian, kondisi sosial ekonomi rumah tangga dosen perempuan dapat dikategorikan "menengah".

Dari temuan tersebut dapat menimbulkan berbagai spekulasi negatif dan positif yang mengindikasikan sebagai berikut:

- Mayoritas perempuan mempersepsi bahwa dirinya bukan sebagai peran primer pencari ekonomi rumah tangga, meskipun ini memungkinkan.
- Persepsi perempuan akan peran sekundernya dalam ekonomi rumah tangga mengakibatkan motivasi berprestasinya lebih rendah dibanding laki-laki.



- Persepsi tersebut dapat menjadikan perempuan tahan terhadap stres karena tidak dikejar target yang terlampau tinggi.
- Persepsi tersebut dapat menjadikan perempuan bekerja dengan suka-suka, kurang gigih, dan tidak kerja keras.
- Persepsi tersebut menjadikan perempuan itu menikmati pekerjaannya.
- Persepsi tersebut menjadikan perempuan “enggan” mengakui kontribusinya itu urgen dan sangat dibutuhkan untuk kesejahteraan rumah tangganya.
- Persepsi tersebut menjadikan perempuan dapat melepaskan diri dari tanggung jawab terhadap ekonomi rumah tangganya.
- Persepsi tersebut menjadikan perempuan selalu merasa bersalah dan berdosa terhadap rumah tangganya jika bekerja dengan sepenuh energinya.
- Persepsi tersebut dapat menjadikan perempuan merasa “benar” telah menjalankan norma agama dan sosial, karena sudah sesuai dengan ekspektasi masyarakat dan dapat menghindarkan diri dari sanksi sosial.
- Persepsi tersebut menjadikan hasil pekerjaan perempuan meskipun sudah bekerja keras tetap tidak diapresiasi dan dianggap tidak ada hasilnya (*invisible*) oleh laki-laki (suaminya).
- Perempuan yang sukses dalam karir juga sering menghadapi berbagai hambatan psikologis dari rekan kerjanya, baik perempuan maupun laki-laki, seperti: prasangka negatif, penjejalan, pengucilan, sorotan, dan lain-lain.
- Perempuan yang sukses dalam karir dapat menjadi *role model* bagi rekan-rekan kerja dalam meningkatkan motivasi berprestasinya.

Perempuan yang berkarir, apalagi lebih sukses dari suaminya, seringkali banyak mengalami kekerasan dalam rumah tangga, sebagaimana disinggung oleh Sager (Schwoeri, et.a., 2003:214): *Recent explanatory theories of abuse relate it to the status and psychological and social power of men, inequalities in the provision of economic resources to women, the politics of the discussion of motherhood versus career or employment, and more fundamentally, issues related to the marital contract.* Oleh karena itu, perempuan sering bermimpi buruk dan berusaha menahan diri untuk sukses, karena kesuksesan seringkali tidak mendatangkan kebahagiaan. Kondisi demikian disebut dengan “takut akan sukses” (*fear of success*).

#### **Motif non-ekonomi untuk Berprestasi pada Perempuan Karir**

Berdasarkan hasil penelitian menemukan, motif non-ekonomi untuk berprestasi pada perempuan karir bervariasi, antara lain:

**Pertama**, untuk menambah pengalaman. Berdasarkan wawancara terbatas dengan perempuan yang baru menjabat ketua jurusan, mereka mengaku bahwa motivasi berprestasi mereka ingin menambah pengalaman, meski belum pernah menjabat di posisi tersebut. Mereka mengatakan, tidak mudah memimpin para mahasiswa dan mengkoordinir para dosen di jurusannya karena selalu ada masalah yang menuntut penyelesaian yang bijak, tepat, cepat, mufakat, dan *mashlahat*. Terkadang mereka merasa tersudut, stress, tidak mampu, dan ingin menyerah, tetapi kemudian bangkit lagi setelah dikonsultasikan kepada atasan dan *sharing* dengan sesama pejabat, dan tidak kalah penting adalah dukungan suami ketika menghadapi masalah. Mereka mengaku, pengalaman menjadi pejabat dapat mendewasakan dalam bertindak, berbicara, dan berperilaku, serta melatih kesabaran. Menurut mereka, pengalaman menjabat membuat mereka memahami betapa tidak mudah menjadi pemimpin, dalam lingkup kecil sekalipun, dan ini menjadi bekal bagi mereka agar dapat memposisikan diri dengan lebih baik ketika kembali menjadi anggota masyarakat biasa.



*Batusangkar International Conference 19. October 14-15 2017*

Berdasarkan wawancara dengan partisipan yang non pejabat, mereka mengatakan kelebihan menjadi dosen biasa dapat lebih fokus dan optimal dalam melaksanakan tugas-tugas Tridharma, karir lebih cepat naik jenjang, tidak disibukkan oleh urusan teknis administrasi yang menyangkut orang banyak. Tugas individu sebagai dosen biasa sekarang ini sudah sangat melelahkan. Sementara itu menurut mereka, kelebihan menjadi pejabat adalah dapat tunjangan jabatan, tidak banyak beban tugas sks seperti dosen biasa, tetapi mereka harus selalu *standby* di kantor.

Dengan demikian pada hakikatnya, menjadi pejabat atau dosen biasa dapat mendatangkan pengalaman berguna untuk individu sesuai *concern*nya.

**Kedua**, untuk meningkatkan harkat diri di mata keluarga dan masyarakat. Ketika ditanyakan motif non-ekonomi berprestasi dalam karir kepada partisipan, mereka mengatakan bahwa berkarir dapat meningkatkan harkat dan derajat dirinya di mata keluarga dan masyarakat. Mereka merasa menjadi manusia yang dihormati di masyarakat dan dihargai posisinya oleh suami. Mereka mengatakan, perasaan dihormati dan dihargai oleh masyarakat dan suami itulah merupakan kepuasan menjalankan tugas karir dan rumah tangga sekaligus.

**Ketiga**, untuk mengamalkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh. Berdasarkan wawancara diketahui, motivasi berprestasi partisipan dalam berkarir untuk mengamalkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di bangku kuliah, dan mencoba beberapa keterampilan yang telah dipelajari dari berbagai kesempatan workshop, seperti: keterampilan penggunaan IT, mengelola kelas, melaksanakan serangkaian proses penelitian, menyusun laporan penelitian, menulis karya ilmiah, dan lain-lain.

**Keempat**, mengemban amanat dan kepercayaan atasan. Berdasarkan wawancara dengan partisipan yang pejabat, mereka mengatakan bahwa jabatan merupakan amanat dan kepercayaan atasan yang butuh kerja keras, serius, sabar, dan banyak belajar dari siapapun. Menurut mereka, amanat jabatan ini berat, namun jika berusaha semaksimal mungkin untuk belajar, siapa tahu kepercayaan ini akan meningkat, meskipun tetap merasa bersalah jika pulang ke rumah masih membawa masalah kantor dan kurang menikmati kegembiraan bersama keluarga, terutama suami. Menurut mereka, sejak menjabat hampir tidak merasakan lagi nikmatnya bersantap dan beristirahat siang dengan keluarga, dan ketika pulang sore hari ke rumah dengan penuh kelelahan, terkadang masih dihadapkan pada masalah rumah tangganya.

**Kelima**, menjalani karir yang mengalir secara bertahap. Berdasarkan pengakuan partisipan pejabat, mereka menjalani karir secara bertahap, dari mulai CPNS, PNS, tenaga pendidik, sampai dosen dengan tahapan kepangkatan yang dicapai bertahun-tahun, dan menempuh pendidikan di S2 dan S3, akhirnya menjadi pejabat seperti sekarang ini. Menurut mereka, kepercayaan menjadi pejabat sebenarnya bukan kebetulan, bukan direncanakan, dan bukan pula karena lebih hebat dari yang lain, tetapi karena *background* pendidikan dianggap linier dengan jurusan dan kepangkatan sudah memenuhi syarat, sehingga diperkirakan dapat menjalankan jabatan ini dengan baik. Namun ternyata dalam perjalanan memangku jabatan ini, banyak hal yang tidak dipelajari di bangku kuliah, bahkan tidak pernah diperoleh dalam pengalaman hidup selama ini. Maka menurut salah seorang pejabat mengatakan, hakikatnya bukan saya yang memimpin, tetapi saya dipimpin oleh kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan, dan kator-aktor yang terlibat di dalamnya, seperti dosen dan mahasiswa, sehingga banyak belajar dari mereka.

**Keenam**, telah mulai longgar dari kesibukan domestik. Beberapa partisipan mengaku menerima jabatan ini karena anak-anak sudah besar, sehingga mulai sedikit terbebas dari rutinitas kesibukan rumah tangga, meskipun tetap sebelum dan sesudah bekerja harus terampil menyelesaikan urusan rumah tangga. Menurut mereka, peran ganda ini cukup melelahkan, namun mereka menerima segala resikonya sebagai dinamika kehidupan.



**Ketujuh**, didukung suami. Beberapa partisipan mengaku, mereka berkarir karena memperoleh restu dan dukungan suami, sehingga suami rela membantu, seperti: antar jemput isteri ke kantor dan anak-anaknya ke sekolah, namun untuk urusan dapur dan rumah tangga masih tetap dibebankan kepada isteri atau asisten rumah tangga. Masalah yang sering timbul adalah makin sulitnya mencari asisten rumah tangga. Dukungan suami terhadap karir isteri belum maksimal, sehingga perempuan berumah tangga tetap ambigu mengejar kesuksesan karirnya.

Berdasarkan penelitian menemukan, ada dua orang pejabat perempuan yang memperoleh dukungan penuh dari suaminya dalam berkarir sampai relatif lebih sukses daripada perempuan lainnya. Temuan ini menunjukkan, ketika perempuan memperoleh dukungan penuh dari suaminya, motivasi berprestasi dan prestasinya lebih tinggi dibanding perempuan atau laki-laki rekan kerjanya.

Berdasarkan observasi partisipatif, tampaknya kedua orang tersebut memiliki tipe kepribadian *Extraversion* (Allport dalam Schustack, 2006), dengan karakteristik: penuh semangat, antusias, ambisius, dominan, asertif, percaya diri, populer, dan rasional dalam memandang peran gender. Orang dengan tipe *Extraversion* tinggi, memiliki motivasi berprestasi (*need for achievement*) dan motivasi berkuasa (*need for Power*) lebih tinggi daripada tipe kepribadian lainnya berdasarkan pendekatan *Big Five of Trait*.

**Kedelapan**, untuk memotivasi anak-anak. Berdasarkan wawancara, mereka mengaku bahwa berprestasi dalam karir berguna untuk memotivasi anak-anak agar lebih sukses. Ketika mereka menunjukkan kesuksesan yang dicapai dalam karirnya, membuat anak bangga dan secara spontanitas mereka gembira dan terkadang menyampaikan cita-citanya ingin seperti ibunya.

Berdasarkan beberapa alasan yang dikemukakan oleh para partisipan dan pengamatan partisipatif dapat diketahui bahwa motivasi berprestasi pada perempuan karir lebih banyak dilatar belakangi oleh motif non ekonomi daripada motif ekonomi. Merujuk kepada teori Maslow (dalam Schustack, 2006), bahwa kebutuhan yang dicapai oleh orang dengan status sosial yang lebih tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*). Mereka yang berada di level ini tidak lagi berketat untuk mencari pemenuhan kebutuhan yang lebih rendah, seperti: kebutuhan jasmani (*physiological need*), kebutuhan rasa aman (*safety and security need*), kebutuhan rasa cinta dan memiliki (*love and belongingness need*), maupun kebutuhan harga diri (*self esteem need*). Mereka sudah tercukupi kebutuhan pangan, sandang, papan, keluarga, dan status sosial di masyarakat.

### **Faktor-faktor Pengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Perempuan Karir**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi berprestasi perempuan dalam berkarir.

**Pertama**, persepsi bahwa perempuan hanya menduduki peran sekunder dalam ekonomi rumah tangga. Berdasarkan wawancara diketahui, hampir semua partisipan mengatakan bahwa dirinya hanya sebagai peran sekunder dalam ekonomi rumah tangga, sehingga mereka tidak perlu "ngoyo" mengejar prestasi karir setinggi yang dicapai laki-laki. Dengan kata lain, karena perempuan memandang dirinya hanya sebagai peran sekunder dalam ekonomi rumah tangga, motivasi berprestasi dalam karirnya lebih rendah daripada yang dicapai oleh laki-laki seangkatan atau di bawahnya.

Persepsi yang dianut bahwa perempuan menduduki peran sekunder dalam ekonomi rumah tangga mengandung dua sisi seperti mata uang. Di satu sisi, persepsi tersebut tampak etis karena sesuai dengan norma etika, nilai-nilai, dan ekspektasi masyarakat. Di sisi lain, persepsi tersebut justru tidak etis karena beranggapan bahwa berprestasi dalam karir identik dengan mengejar materi (ekonomi), yang dipersepsi bukan menjadi tanggung jawab utama rumah tangganya. Tidak



dipungkiri bahwa materi dapat diperoleh dari prestasi yang tinggi, akan tetapi materi tersebut merupakan konsekuensi logis dari prestasinya. Dengan demikian, materi bukan merupakan tujuan dari motivasi berprestasi, namun materi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi berprestasi seseorang dalam karir. Dengan kata lain, motif ekonomi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi berprestasi seseorang dalam karir.

Terdapat dua hal menarik dari temuan tersebut. **Pertama**, sekarang ini seolah-olah telah terjadi kesamaan persepsi yang tidak tertulis dari para pejabat, bukan hanya pejabat perempuan, bahwa mengakui motif ekonomi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi dalam karir khawatir dianggap materialistis dan “rentan” dituduh menyelewengkan jabatan (korupsi). **Kedua**, perempuan “enggan” mengakui bahwa motivasi berprestasinya dilatarbelakangi oleh motif ekonomi, karena takut memperoleh sanksi sosial. Padahal pengakuan yang sejujurnya bahwa dirinya benar-benar sebagai tulang punggung ekonomi rumah tangganya, itu sah-sah saja, sepanjang dia tidak melakukan tindakan penyelewengan. Kedua hal yang menarik ini tidak terungkap secara eksplisit dalam wawancara dengan partisipan.

**Kedua**, tenaga, pikiran, dan waktu perempuan harus terbagi untuk urusan domestik dan tugas karirnya, sehingga kurang optimal dalam pencapaiannya. Berdasarkan wawancara diketahui, karena perempuan karir yang sudah berumah tangga harus berperan ganda, maka tenaga, pikiran, dan waktunya harus terbagi untuk menghadapi dua tugas secara simultan, akibatnya prestasi dalam karirnya kurang memuaskan, dan tugas domestiknya pun sering ditelantarkan.

**Ketiga**, kurang percaya diri terhadap kemampuannya. Berdasarkan wawancara dapat diketahui, sebagian perempuan merasa kurang percaya diri akan kemampuannya jika harus berkompetisi dengan rekan kerjanya yang laki-laki. Padahal jika mereka bekerja dalam satu tim dengan rekan kerja yang laki-laki, mereka cukup kompeten, bahkan bisa lebih baik. Perempuan merasa percaya diri dan puas jika unggul dalam kompetisi di kalangan perempuan sendiri (*in group*), namun kurang percaya diri ketika berkompetisi di luar kelompoknya.

**Keempat**, tidak memiliki target tinggi dalam berkarir. Berdasarkan wawancara, sebagian partisipan mengaku dirinya tidak memiliki target yang “muluk-muluk” dalam berkarir. Apabila ada kesempatan untuk melaksanakan tugas/jabatan tertentu, dia akan berusaha maksimal sambil belajar. Dampak positif dari tidak memiliki target tinggi dalam berkarir, perempuan tidak rentan terhadap stres. Sebaliknya, laki-laki lebih rentan mengalami stres jika mereka terkalahkan prestasinya oleh sesamanya, apalagi oleh rekan kerja perempuan. Laki-laki juga rentan stres jika menghadapi tugas yang dipercayakan kepadanya tetapi tidak mampu dilaksanakan dengan baik.

**Kelima**, dukungan dari suami dan keluarga yang belum maksimal. Berdasarkan wawancara dan observasi partisipatif diketahui, sebagian partisipan mengaku bahwa dukungan suami dan keluarga belum maksimal untuk berkarir, meskipun suami dan keluarga sudah memberi restu, namun perempuan yang berkarir tetap dituntut pandai mengatur diri untuk melaksanakan peran gandanya.

**Keenam**, iklim kerja yang kurang memihak kepada kesuksesan karir perempuan. Berdasarkan observasi partisipatif diketahui, beberapa partisipan yang sudah senior tetap tidak serta merta memiliki kesempatan dan peluang yang luas untuk berprestasi dibanding rekan kerja yang laki-laki. Perempuan masih dipandang sebagai objek pelengkap penderita dalam tatanan “demokrasi yang semu”. Tidak dipungkiri, sudah ada sebagian kecil perempuan yang menduduki jabatan, tetapi masih di tingkat bawah dan menengah. Iklim kerja belum memihak kepada perempuan untuk berprestasi setinggi yang dicapai laki-laki.

Motivasi berprestasi bukan merupakan faktor pembawaan dari lahir, tetapi suatu yang dapat dipelajari dari lingkungan. Jika iklim kerja kondusif dengan memberi peluang yang lebih luas untuk berprestasi, ketersediaan sarana untuk pengembangan diri melalui berbagai workshop



yang bersifat teoretik maupun aplikatif memadai, penilaian hasil kinerja fair, equal, dan jelas kriterianya, apresiasi terhadap prestasi kerja memadai, baik yang bersifat ekonomi (material) maupun non-ekonomi (non-material), maka motivasi berprestasi setiap individu akan meningkat.

Apapun motifnya, ekonomi maupun non-ekonomi, motivasi berprestasi itu penting dimiliki, dipelihara, dan ditingkatkan oleh setiap individu, yang berguna untuk mencapai kepuasan diri maupun peningkatan kualitas institusi.

## SIMPULAN

4 Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motif ekonomi perempuan untuk berprestasi dalam karir sebagian besar mengaku tidak merupakan sesuatu yang utama.
2. Motif non-ekonomi perempuan untuk berprestasi dalam karir bervariasi, yaitu: untuk menambah pengalaman, meningkatkan harkat diri di mata keluarga dan masyarakat, mengamalkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh, mengemban amanat dan kepercayaan atasan, menjalani karir yang mengalir secara bertahap, telah mulai terbebas dari kesibukan domestik, didukung oleh suami meski belum maksimal, dan untuk memotivasi anak-anak.
3. Faktor-faktor yang berpengaruh pada motivasi berprestasi perempuan dalam karir, antara lain: persepsi bahwa peran perempuan hanya sebagai pendukung ekonomi suaminya dan bukan yang utama, sehingga motivasi berprestasinya rendah. Di samping itu tenaga, pikiran, dan waktu perempuan harus terbagi untuk urusan domestik dan tugas karir sehingga kurang optimal pencapaiannya. Perempuan juga masih kurang percaya diri atas kemampuannya, tidak memiliki target tinggi dalam berkarir, dukungan suami dan keluarga belum maksimal, serta iklim kerja yang kurang memihak kepada kesuksesan karir perempuan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abbas, Ibn. (tanpa tahun). 1 Tanwir al-Miqbas min Tafsir Ibn Abbas. Abu Thahir ibn Ya'qub al-Fayruzzabadi (ed). Beirut: Daar el-Fikr.
- Ali, AY. (1993). 1 Al-Qur'an dan Terjemahnya. Jakarta: Pustaka Firdaus.
- Thabari, Ibn. J. (1988). 1 Jami al-Bayan an Ta'wil Ayat al-Qur'an. Jilid 14. Beirut: Daar el-Fikr.
- asad, M. (1980). 7 The Message of the Qur'an. Gibraltar: Daar al-Andalus.
- adri, M. (2002). 1 Panduan Pengajaran Fiqh Perempuan di Pesantren. Yogyakarta: YKF.
- riedman, HS & Schustack, MW. (2006). 3 Personality: Classic Theories and Modern Research. 3rd edition. California: Allyn & Bacon.
- ele, JZ. (1979). 8 Women and the Future: Changing Sex Roles in Modern America. 5 New York: The Free Press - A Division of Macmillan Publishing Co, Inc.
- asibuan, M. (2003). Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- laccoby, E & Jacklin, CN. (1974). 1 The Psychology of Sex Differences. Stanford Co: Stanford University Press.
- atlin, MW. (1987). Psychology of Women. Florida: Holt, Rinehart & Winston, Inc.



*Baturangkar International Conference 99, October 14-15 2017*

- Moleng, L.J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhsin, A.W. (1992). *Wanita di dalam al-Qur'an*. Alih Bahasa : Yaziar Radianti. Bandung: Pustaka.
- Rahman, F. (1983). *Tema Pokok al-Qur'an*. Alih Bahasa: Anas Mahyudin. Bandung: Pustaka.
- Mullins, L.J. (1993). *Management and Organizational Behavior*. 4<sup>th</sup> edition. London: Pitman Publications.
- Robbins, S. (2003). *Organizational Behaviour*. 2<sup>nd</sup> edition. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Santrock, J.W. (1995). *Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Erlangga.
- Shaw, M.E. & Costanzo, P.R. (1982). *Theories of Social Psychology*. 2<sup>nd</sup> edition. New York: McGraw Hill, Inc.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi SDM*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.